

Avenant n°1
à l'accord relatif aux dons de jour de repos (CP/RTT)
du 1^{er} janvier 2018
UES Compass Group France

Depuis la signature, le 1^{er} janvier 2018, de l'accord relatif aux dons de jours de repos pris en application de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014, le législateur est venu, à plusieurs reprises, étendre le mécanisme de ce don.

Ainsi, la loi n°2018-84 du 13 février 2018, a étendu ce dispositif au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ainsi qu'au bénéfice des salariés qui ont souscrit à un engagement à servir dans la réserve opérationnelle.

Puis, la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 a étendu ce don au profit des salariés dont un enfant ou une personne à charge de moins de 25 ans est décédé.

Le 25 novembre 2021, le législateur a étendu cette possibilité pour les salariés sapeurs-pompiers volontaires.

Ainsi les partenaires sociaux et la Direction ont souhaité se réunir le 7 décembre 2022 afin de mettre à jour l'accord du 1^{er} janvier 2018 en application de ces évolutions législatives et apporter des améliorations au mécanisme de don de jours.

Les dispositions de l'accord du 1^{er} janvier 2018, non modifiées par le présent avenant, continuent de s'appliquer.

Ainsi, il est arrêté ce qui suit :

Article I : Modification de l'article II de l'accord du 1^{er} janvier 2018 intitulé « Bénéficiaires directs des dons »

Tout salarié en CDI ou en CDD, sans condition d'ancienneté, peut bénéficier du don de jour dès lors qu'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Avoir un enfant à charge de moins de 26 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un

P.V

55

Page 1 sur 5

CG
MB C-c JR 31R

certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

- Avoir perdu un enfant, ou une personne dont il avait la charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans à la date de leur décès.

Le don doit dans ce cas intervenir au cours de l'année suivant la date du décès par la fourniture de l'acte de décès.

- Apporter son aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ce proche doit être :
 - son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant à charge, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
 - ou une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne

Dans ce cadre, le salarié doit accompagner sa demande par une déclaration sur l'honneur du lien familial ou de l'aide apportée avec la personne aidée.

Si le proche est handicapé, le salarié devra justifier que le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80%. Si le proche a été victime d'une perte d'autonomie, le salarié devra communiquer une attestation de paiement de l'allocation personnalisé d'autonomie.

Il est rappelé, que, au préalable, pour bénéficier de ce dispositif, le salarié devra avoir consommé toutes ses possibilités d'absence rémunérées dans l'ordre de priorité suivant :

- Congé enfant malade, congé maladie grave de l'enfant, maladie grave du conjoint prévus par les accords,
- CP, CP d'ancienneté et RTT acquis,
- 5eme semaine de CP et RTT placés dans le CET.

Article II : Modification de l'article III de l'accord du 1^{er} janvier 2018 intitulé **Donateurs/jours de repos cessibles**

Tout salarié en CDI ou en CDD peut, sous condition d'ancienneté de six mois révolus dans l'entreprise, renoncer au maximum à 5 jours par année civile au profit d'un collègue entrant dans le champ d'application de l'accord.

Ce don est anonyme, gratuit et volontaire.

Le donneur doit disposer du nombre de jours de repos suffisant pour pouvoir effectuer ce don.

P.J

D5

CG Page 2 sur 5

MB C.C JR 3/8

Article III : Modification de l'article V de l'accord du 1^{er} janvier 2018 intitulé: Procédure de demande pour bénéficier d'un don de jour

Le salarié demande le bénéfice de cette absence par écrit au service des Ressources Humaines, si possible deux semaines avant l'absence, en joignant les justificatifs nécessaires précisés à l'article I. Il indique également s'il souhaite rester anonyme ou non ainsi que les éléments qu'il souhaite communiquer lors de l'appel aux dons.

Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée.

Dès réception de la demande, et après avoir vérifié que les conditions liées au bénéficiaire sont remplies, une réponse écrite est apportée au demandeur par le service RH dans un délai de deux semaines maximum. Si le don peut être mise en œuvre, le courrier confirme l'accord de la Direction.

Le service RH informe alors, l'ensemble des collaborateurs, via la diffusion d'une note d'information, de l'ouverture d'une période de recueil de dons, d'une durée de deux mois, à l'égard d'une personne déterminée répondant aux conditions, telles que prévues dans le présent accord.

Puis, le service RH coordonne le processus auprès des services concernés (paie, etc) afin de faire procéder au décompte du ou des jours prélevés au(x) donneur(s) et de créditer les jours donnés au bénéfice du salarié attributaire. Parallèlement, le donneur est informé par écrit du débit du jour donné au profit du bénéficiaire.

La prise des jours se fait par journée entière (au domicile du salarié ou à l'hôpital), afin de couvrir la durée du traitement, dans la limite du nombre de jours donnés nominativement.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour le salarié attributaire.

Article IV : modification de l'article VI de l'accord du 1^{er} janvier 2018 intitulé : Modalités du don de jours de repos

Les salariés peuvent faire don de jours de repos tout au long de l'année, les dons sont effectués au profit des salariés du périmètre de l'accord.

Le don doit être exprimé de manière expresse.

Pour formaliser le don, le collaborateur utilise le formulaire papier qui sera communiqué lors de l'appel au don et précisera la nature du ou des jours donnés (CP et/ou RTT).

Le formulaire est transmis obligatoirement au RRH ou au DRH mentionné dans la communication.

Pour prioriser les dons, ceux-ci sont actés dans l'ordre chronologique de leur réception.

Le don à un même salarié peut être renouvelé tous les ans, sur la période de juin N à mai N+1 pour tenir compte de l'évolution et de la durée de la maladie de l'enfant ou du conjoint/concubin ou du parent.

Les dons sont définitifs. Ils ne seront en aucun cas réattribution au salarié donneur, même en cas de guérison anticipée de l'enfant, du conjoint/concubin, ou parent.

Dans l'hypothèse d'un reliquat de jours donnés non utilisés, celui-ci est remonté au niveau national.

Article V : modification de l'article VII de l'accord du 1^{er} janvier 2018 : Compteur National

Les jours donnés non utilisés sont placés dans un compteur au niveau national. Ils pourront être rétrocédés au niveau local en fonction des besoins exprimés par ordre chronologique des demandes lorsque le demandeur a épuisé ses possibilités d'absences rémunérées et de jours donnés.

Un don national anonyme n'est pas contraire aux dispositions de l'accord du 1^{er} janvier 2018 et du présent avenant, s'il est réalisé dans le respect des règles fixées par ces derniers.

Article VI : modification de l'article X de l'accord du 1^{er} janvier 2018 : Confidentialité

Les salariés appartenant au périmètre d'application de cet accord ne doivent pas solliciter d'autres collègues par mail ou via les réseaux sociaux afin de préserver la confidentialité du salarié et d'éviter les chaînes de mails.

Article VII : modification de l'article XI de l'accord du 1^{er} janvier 2018 intitulé Suivi et bilan de l'accord

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, un bilan sera réalisé une fois par an, au sein de Comité Social et Economique Central. Ce bilan se présentera sous la forme d'une présentation globale d'indicateurs (constitués par le nombre de donateurs et de jours donnés par périmètre social ainsi que le type de bénéficiaires, le nombre de jours stockés et rétrocédés à partir du compteur national).

Article VIII : Date d'entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Les dispositions qu'il contient ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas, les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

L'accord est révisable selon les dispositions légales.

Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux termes de l'article D. 2231-4 du Code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail dénommée « Télé Accords» ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

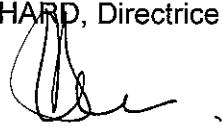
Le présent avenant sera en outre, conformément aux dispositions des articles L2231-5 et, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

Il sera également réalisé une communication écrite mise en ligne sur l'Intranet et diffusée par le biais du service de Communication Interne de l'Entreprise, afin de faire connaître aux salariés les dispositions prévues par le présent avenant.

Fait à Châtillon, le 16/01/2023

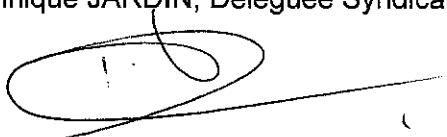
Pour les Sociétés de l'UES :

Mathilde BOUCHARD, Directrice People, Culture & Impact.



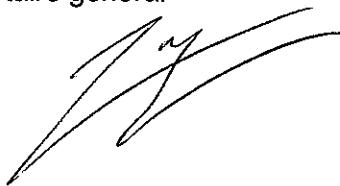
Pour la Fédération des Services CFDT

Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale



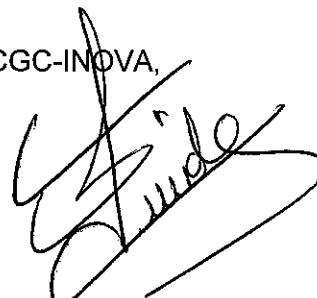
Pour le syndicat FO COMPASS (SFO/CGF)

Raphaël JEANROY, secrétaire général



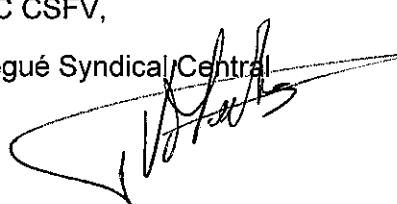
Pour le Syndicat de la restauration collective CFE-CGC-INNOVA,

Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale



Pour la Fédération CFTC CSFV,

Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central



Pour le Syndicat CGT,

Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central



Pour le syndicat UNSA COMPASS,

Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central

